

## Mediasi Motivasi Kerja Dalam Menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Sukarji

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri

### Abstrak

Sebagai penggerak utama dalam perusahaan dan karyawan, manusia merupakan kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Untuk menjaga kualitas karyawan tersebut, perusahaan harus memberikan imbalan selain upah/gaji. Imbalan selain upah/gaji itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan yang terus meningkat.

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan, mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Quantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 37 karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) Badan Penanaman Modal Kediri dan merupakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode penyebaran angket berupa kuesioner. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS Versi 23.0.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa (1) variabel Insentif (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri, (2) variabel Insentif (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri, (3) variabel Motivasi kerja (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri, (4) variabel Insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.

Kata kunci: Insentif, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

### Abstract

*Human is the driving of the company and the employees are the company's main wealth so it must be maintained properly. To maintain the quality of the employee, companies must provide benefits besides wages / salaries. Benefits besides wages / salary is given to employee in order to he/she has satisfaction and impact on employee performance continues to increase.*

*The main object of this research is to analyse the effect of incentive impact to motivation, determine the effect of incentive employee performance, determine the effect of motivation to employee performance and determine the effect of incentive and motivation to employee performance.*

*This type of research that used in this research is Quantitative research. Samples in study is amounted to 37 print production employees at Single Window Integrated Investment and Services Board Kediri Municipality and it is saturated samples. Methods of data collection in this study is the method of distributing questionnaires. Data analysis in this research use descriptive analysis and path analysis. To analyze the data using SPSS version 23.0 for windows.*

*Based on the results of path analysis shows that (1) The variable Incentive (X) has a significant positive effect on Motivation (Y1) at Single Window Integrated Investment and Services Board Kediri Municipality, (2) The variable Incentive (X) has a significant positive effect on Performance (Y2) at Single Window Integrated Investment and Services Board Kediri Municipality, (3) The variable Motivation (Y1) has a significant positive effect on Performance (Y2) at Single Window Integrated Investment and Services Board Kediri Municipality, (4) The variable Incentive (X) has an effect on Performance (Y2) through Motivation (Y1) at Single Window Integrated Investment and Services Board Kediri Municipality.*

*Keywords : Incentive, Motivation, Employee performance*

### Latar Belakang Teoritis

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan dan karyawan adalah kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Perusahaan harus memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Imbalan itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Karena yang seringkali terjadi adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pemberian insentif kepada karyawan saat mereka mampu memenuhi target
2. Terdapat ketidaksesuaian antara gaji yang diterima di dibandingkan dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Peningkatan kinerja bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas karyawan.

DPM dan PTSP bertugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah dibidang penanaman modal meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian sesuai dengan kebijakan Walikota, dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas.

Pelayanan prima merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang berkualitas. Untuk memacu motivasi dan kinerja, DPM dan PTSP memberikan insentif kepada semua karyawan-nya, ditujukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga pelayanan yang prima dan

berkualitas di bidang investasi dan perizinan dapat tercapai lebih maksimal.

Dari hal-hal yang berhubungan dengan motivasi, kinerja dan insentif yang saling berkaitan erat, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Kota Kediri dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening”.

Mangkunegara (2009:89) menyatakan bahwa Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, insentif sebagai dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar tetap pada perusahaan. Insentif juga mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dalam artian lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi.

### Tujuan Insentif

- 1) Bagi perusahaan  
Tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat.
- 2) Bagi karyawan  
dengan pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-sebaiknya.

### Macam-macam Insentif

Dalam suatu perusahaan biasanya ada dua macam model insentif yang diterapkan, yaitu material dan non material.

- 1) Insentif material  
Insentif material adalah insentif yang dinilai dengan uang, misalnya upah dan gaji lebih, rekreasi, jaminan hari tua dan lain sebagainya.
- 2) Insentif non material  
Insentif material adalah insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jam

kerja, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

### **Motivasi**

Menurut Cut Zurnali (2004) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Bentuk motivasi digolongkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakan-nya.

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **Teori motivasi Abraham Maslow (*Need's Hierarchy Theory*)**

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagai mana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2006 : 141).

Hasibuan (2006 : 153) menjelaskan terdapat beberapa teori motivasi dari Abraham Maslow yaitu :

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)  
kebutuhan untuk mempertahankan hidup contohnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas dan lain-lain.
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Rasa Aman)  
kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan, dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)  
kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia tidak mau ingin hidup sendiri

ditempat terpencil karena manusia ingin hidup berkelompok.

- 4) *Esteem or Status Needs* (Ke butuhan Kepemilikan Status)  
kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi kerja.
- 5) *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)  
kebutuhan akan aktualisasi diri dengan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan.

### **Kinerja**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007 : 153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa definisi kinerja atau prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual Performance*.

Dari aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 aspek kemampuan. Tiga aspek kemampuan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan teknis  
Adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh nya.
- 2) Kemampuan konseptual  
Adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan inter personal  
Adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan melakukan negosiasi.

### **Metodologi Penelitian**

#### **Subyek dan Obyek Penelitian**

1. Subyek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Kota Kediri.

2. Obyek penelitian adalah insentif, motivasi kerja dan kinerja PNS DPM dan PTSP Kota Kediri.

#### Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri yang berjumlah 37 Orang.

##### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan teknik *All Sampling* atau teknik sensus (Singarimbun dan Effendi, 2008 : 1181) semua populasi dijadikan Subyek penelitian berdasar kan presisi yang sama untuk setiap populasi sehingga menjadi sampel jenuh atau mutlak.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *All Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Sedangkan metode atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti dan dijawab oleh responden.

#### Alat Analisis Data

##### 1. Alat Uji Instrumen Penelitian

###### a. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika nilai sig. Dua sisi di bawah 0,05 atau *pearson correlation* (r hitung) di atas r tabel.

###### b. Uji Reliabilitas

Uji tingkat reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dapat ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut :

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
> 0.20 – 0.40	Agak Andal
> 0.40 – 0.60	Cukup Andal
> 0.60 – 0.80	Andal
> 0.80 – 1.00	Sangat Andal

“Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan  $\alpha \geq 0,6$ ” (Sekaran, 2006:311).

##### 2. Uji Ansumsi klasik

###### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dapat menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov yang kriterianya adalah :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi data normal
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal

###### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

###### . Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variabel gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain.

#### Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Statistik Diskriptif

Analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dari hasil kuesioner yang diperoleh dan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam memberikan saran.

##### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sebab akibat dengan menentukan kinerja karyawan DPM dan PTSP Kota Kediri sebagai variabel endogen (Y2), motivasi kerja sebagai variabel inter vening (Y1) dan Insentif (X) sebagai variabel eksogeneous.

##### 3. Analisis jalur (Path)

“Uji jalur (path) sebagai alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y (Bungin, 2009:225).

#### Hasil uji Instrumen Penelitian

##### Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang insentif, motivasi kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini uji validitas

diukur sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pernyataan lain.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk menganalisis apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan normalitas. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

##### a. Uji Normalitas Data

Data dalam penelitian harus normal, artinya data yang dihubungkan adalah berdistribusi normal, maka perlu dilakukan uji normalitas. Dalam penelitian ini dapat digunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

##### b. Uji Homogenitas / Heteroskedastisitas

Pengujian untuk mengetahui apakah data terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak, diuji menggunakan Statistika non parametrik korelasi *Spearman's rho* antara variabel bebas dengan varian variabel *Unstandardized residual*.

##### c. Uji Multikolinieritas

Tujuan Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi kerja agar regresi yang diperoleh bersifat valid.

#### Analisis Data Dan Pem Bahasan

##### Gambaran Umum DPM Dan PTSP Kota Kediri

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Kota Kediri, sebelumnya bernama Badan Penanaman Modal Kota Kediri yang berdiri sejak bulan Oktober tahun 2013. Dalam pelaksanaan tugasnya, Badan Penanaman Modal mengemban amanat untuk menyelenggarakan urusan wajib pemerintah daerah dalam hal penanaman modal. Selain itu berdasarkan Peraturan Walikota Kediri Nomor 43 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Badan Penanaman Modal juga mengemban amanat sebagai penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).

##### Sumber Daya Dan Sarana Prasarana DPM Dan PTSP Kota Kediri

###### 1. Sumber Daya Manusia

Adapun kondisi serta potensi sumber daya manusia pada DPM dan PTSP Kota Kediri secara umum dapat dilihat dalam berbagai komposisi PNS menurut tingkat pendidikan, status dan pangkat/golongan ruang, jabatan dan pendidikan, jenis kelamin dan kelompok umur.

###### 2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sebagai salah satu aspek penunjang dalam proses pencapaian tujuan lembaga yang tentunya dikelola untuk memfasilitasi pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai yang optimal dan pada akhirnya berdampak pada kinerja lembaga itu sendiri.

###### 3. Macam-macam Insentif yang diterima

Insentif material yang diterima oleh PNS pada DPM dan PTSP Kota Kediri di antaranya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Gaji dan Tunjangan
- b. Uang makan (Mamin)
- c. Uang Perjalanan Dinas
- d. Uang lembur
- e. Honorarium Peningkatan Pelayanan
- f. Tunjangan Hari Tua (THT)

Sedangkan Insentif non material yang diterima oleh PNS pada DPM dan PTSP Kota Kediri di antaranya sebagai berikut :

- a. Fasilitas Sangat Memadai
- b. Mengikuti Pendidikan dan latihan (Diklat)
- c. Reward disiplin apel pagi
- d. Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan
- e. Pemakaian kendaraan dinas
- f. Layanan Asuransi Kesehatan (Askes)

Insentif material maupun non material yang diterima oleh PNS pada DPM dan PTSP Kota Kediri tentu saja besar pengaruhnya untuk mendorong motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa kita ketahui dari peningkatan disiplin apel pagi, ketepatan jam pulang dan karyawan terbiasa pulang melebihi jam kerja dengan tujuan mengikuti perkembangan informasi berkaitan dengan bidang penanaman modal pada khususnya maupun perkembangan secara umum. Selain itu juga dapat diketahui dari ketepatan dan percepatan proses pengajuan

permohonan perizinan untuk para customer.

## Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Deskripsi Variabel Insentif (X)

Untuk mengetahui diskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu 50 (10 X 5) dan nilai skor total minimum yaitu 10 (10 X 1), sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

Interval = (Skor tertinggi - Skor terendah) / Jumlah Kategori =  $(50 - 10) / 5 = 8,0$  (Sri Mulyono, 1991)

#### b. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>)

Untuk mengetahui diskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu 70 (14 X 5) dan nilai skor total minimum yaitu 14 (14 X 1), sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

Interval = (Skor tertinggi - Skor terendah) / Jumlah Kategori =  $(70 - 14) / 5 = 11,2$  (Sri Mulyono, 1991)

#### c. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>)

Untuk mengetahui diskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu 45 (9 X 5) dan nilai skor total minimum yaitu 9 (9 X 1), diperoleh interval sebagai berikut :

Interval = (Skor tertinggi - Skor terendah) / Jumlah Kategori =  $(45 - 9) / 5 = 7,2$  (Sri Mulyono, 1991)

### 2. Analisis Inferensial

#### a. Analisis Regresi Model 1

Interval	Beta	t hitung	Sig
Insentif	0,470	3,152	0,003
R <sup>2</sup>	0,221		
F hitung	9,935		
Sig F	0,003		

#### b. Analisis Regresi Model 2

Interval	Beta	t hitung	Sig
Insentif	0,341	2,446	0,020
Motivasi	0,437	2,140	0,003
R <sup>2</sup>	= 0,367		
F hitung	= 9,863		
Sig F	= 0,000		

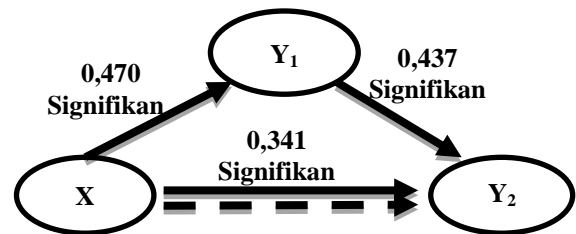
### 3. Analisis Hipotesis

- 1) H1 : Diduga Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Berdasarkan Tabel 4.17 Insentif (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Bukti ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 3,152 (t hitung > t tabel / 1,688) dengan tingkat signifikan 0,003 (sig < 0,05) dan nilai  $\beta$  sebesar 0,470 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa Insentif (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>). Dengan demikian hipotesa pertama (H1) di atas terbukti bahwa Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri.
- 2) H2 : Diduga Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Berdasarkan Tabel 4.18 Insentif (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>) pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Bukti ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 2,446 (t hitung > t tabel / 1,688) dengan tingkat signifikan 0,020 (sig < 0,05) dan nilai  $\beta$  sebesar 0,341 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa Insentif (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>).. Dengan demikian hipotesa kedua (H2) di atas terbukti bahwa Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri.

- 3) H3 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Berdasarkan Tabel 4.18 Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y2) pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Bukti ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 2,140 (t hitung > t tabel / 1,688) dengan tingkat signifikan 0,003 (sig < 0,05) dan nilai  $\beta$  sebesar 0,437 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y2).. Dengan demikian hipotesa ketiga (H3) di atas terbukti bahwa Motivasi kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri.
- 4) H4 : Diduga Insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada DPM dan PTSP

Kota Kediri. Dari hasil analisis Uji Anova telah diperoleh nilai F sebesar 9,863 (F hitung > F tabel / 4,120) dengan tingkat signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa Insentif (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) pada DPM dan PTSP Kota Kediri. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,367 menunjukkan pengaruh positif. Dengan demikian hipotesa empat (H4) di atas terbukti bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada DPM dan PTSP Kota Kediri.

#### 4. Analisis Jalur



#### Pengaruh tidak langsung Insentif (X) terhadap Kinerja karyawan (Y2) melalui Motivasi kerja (Y1)

Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Efek Total	Keterangan
X → Y <sub>1</sub> = 0,470			
X → Y <sub>2</sub> = 0,341	X → Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub> = 0,205	0,341 + 0,205 = 0,546	Pengaruh X terhadap Y <sub>2</sub> melalui Y <sub>1</sub>
Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub> = 0,437			
R <sup>2</sup> <sub>t</sub> = 1 - [ (1-R <sup>2</sup> <sub>1</sub> ). (1-R <sup>2</sup> <sub>2</sub> ) ]		R <sup>2</sup> <sub>t</sub> = 1 - (1-0,221). (1-0,367) = 1 - 0,493 = 0,507	

#### Pembahasan

1. Pengaruh Insentif (X) terhadap Motivasi kerja (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri  
 Dari hasil analisis statistik (Tabel 4.17) pada Uji t diketahui nilai t hitung sebesar 3,152 (t hitung > t tabel / 1,688) dengan tingkat signifikan positif sebesar 0,003 (sig < 0,05) dan nilai  $\beta$  sebesar 0,470.

2. Pengaruh Insentif (X) terhadap Kinerja (Y2) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri

Dari hasil analisis statistik (Tabel 4.18) pada Uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,446 (t hitung > t tabel / 1,688) dengan tingkat signifikan positif sebesar 0,020 (sig < 0,05) dan nilai  $\beta$  sebesar 0,341.

### 3. Pengaruh Motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri

Dari hasil analisis statistik (Tabel 4.18) pada Uji t diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,140 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel / 1,688) dengan tingkat signifikan 0,003 (sig  $<$  0,05) dan nilai  $\beta$  sebesar 0,437.

### 4. Pengaruh Insentif (X) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri

Dari hasil analisis Uji Anova telah diperoleh nilai  $F$  sebesar 9,863 ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel / 4,120) dengan tingkat signifikan 0,000. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,367 menunjukkan pengaruh positif ini menunjukkan bahwa Insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.

Dari hasil analisis pengaruh langsung variabel insentif terhadap variabel kinerja telah diperoleh nilai sebesar 0,341 dan pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap variabel kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening diperoleh nilai sebesar 0,205, sehingga jumlah efek totalnya adalah 0,546.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (Y1) dapat memediasi Insentif (X) terhadap kinerja (Y2) pada DPM dan PTSP Kota Kediri.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.
2. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.

4. Insentif (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.

Berdasarkan pada temuan hasil penelitian yang telah menjadi pembahasan pada Bab IV dan dari beberapa kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari analisis variabel diketahui bahwa tidak ada variabel yang benar-benar dominan pengaruhnya, secara umum masih banyak persepsi “KD” untuk hampir semua pernyataan. Dengan demikian semua variabel yaitu Insentif dan motivasi kerja masih memerlukan perbaikan atau penambahan variabel lain sebagai penunjang.
2. Tentang variabel insentif untuk kuesioner pada butir 2, 3, 4, 5, 7, 9 dan 10 masih ada sejumlah responden yang menyatakan persepsinya kadang-kadang (KD) yang persentasenya di atas 50 %. Hal tersebut terkait dengan pemberian insentif baik berupa insentif material maupun insentif non material. Ini bisa menjadi suatu pertimbangan atau semacam acuan bahwa masih perlu adanya peningkatan dalam hal insentif terkait besaran sesuai tanggung jawab dari masing-masing karyawan secara proporsional.
3. Untuk Insentif non material yang berbunyi “Promosi jabatan bagi PNS diberikan sesuai dengan DUK dengan pertimbangan prestasi” diperoleh hasil sebanyak 27,0 % responden menjawab “SL” dan “SR”, sebanyak 73,0 % responden menjawab “KD” dan “JR”. Ini menunjukkan bahwa keadilan dalam hal promosi jabatan sangatlah **absurd**. Diharapkan dalam hal tersebut ada pembenahan sistem agar ketidakadilan dalam hal promosi jabatan bisa diminimalkan.
4. Masih banyaknya persepsi “KD” untuk motivasi penyebab utamanya dimungkinkan seperti keinginan atau kerinduan dari karyawan akan **figure** yang memberikan semacam dorongan moral dan contoh dalam banyak hal. Ini bisa diupayakan dengan menambah intensitas pertemuan intern yang mampu menjadi



wahana untuk sharing antara karyawan dengan pimpinan, mendengarkan keluhan karyawan, memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan ide-ide positif ataupun evaluasi tugas-tugas yang telah dilakukan. Bila memungkinkan, sekali-sekali pertemuan dilakukan di luar kantor untuk menambah fresh bagi karyawan.

5. Masih banyaknya persepsi “KD” untuk motivasi juga dimungkinkan dapat diperbaiki dengan memberikan “reward individu” maupun “reward team” secara material bagi karyawan setiap terjadi pemenuhan target dengan baik, selain dengan memberikan pujian bahwa karyawan telah bekerja dengan sangat baik melebihi harapan pimpinan.
6. Bahan masukan bagi peneliti selanjutnya agar dalam penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga menyumbangkan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan analisis lebih mendalam lagi.

#### Daftar Pustaka

Anggi Rizki Zaputri, dkk. (2013) : *Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya)*, Fakultas Ilmu Administrasi Unesa, Surabaya.

Ayuningtyas, D. (2006) : *Sistem Pemberian Insentif yang berpihak pada sumber daya manusia kesehatan di daerah terpencil*, Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan studi kasus provinsi Lampung, Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Sumatra.

Dikti. (2014) : *Panduan Pengajuan Proposal Program Riset Desentralisasi Dikti 2014*, Dirjen DIKTI-Kemendikbud.

Faldian Putra Rahmanda. (2013) : *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Febriawan Ardi Nugroho. (2014) : *Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Danamon Madiun*. Fakultas Ekonomi Universitas Soerjo Ngawi.

H. Suparyadi. (2011) : *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* Yogyakarta, CV Andi Offset.

Halimah, Siti. (2004) : *Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin*, Retrieved From [http:// isjd.pdii.lipi. go.id](http://isjd.pdii.lipi.go.id).

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005) : *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT. Grasindo.

Harli Yogi Kusuma, dkk. (2015) : judul “*Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)*” Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang

Hasibuan, Malayu. SP. (2011) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hentry Sukmasari. (2011) : *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro, Semarang

Herman, I. F. (2011) : *Pengaruh Insentif Terhadap resistensi Tenaga Kesehatan Pada Penugasan Di Daerah Terpencil Perbatasan dan Kepulauan Propinsi Papua tahun 2011*, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Depok.

Hujaimatul Fauziah, (2012) : *Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Marga Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional wilayah I Bandar Lampung*, Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Bandar Lampung

Iwan Kridasantausa, dkk. (2016) : *Pedoman Penulisan Tesis Magister edisi revisi*, Tim Satuan Tugas Sekolah Pascasarjana, Institut Teknologi Bandung, Bandung

Kalih, Sandi. (2011) : *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Telkom Flexi Regional 3 Jabar PT Telkom Indonesia TBK Tahun 2010 Wilayah Bandung*, tesis, Institut Manajemen Telkom, Bandung.

Luqman Nur Allfath. (2012) : *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Ujung berung Kota Bandung)*, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom, Bandung.

Mangkunegara AA Anwar Prabu. (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad Kanzunuddin. (2007) : *Pengaruh Upah dan Pengawasan Terhadap*

*Produktivitas Karyawan studi Kasus PT. Tonga Tiur Putra di Kabupaten Rembang.* Jurnal Ekonomi Fokus Ekonomi Vol 2 No. 1, STEPARI

Nawawi, Hadari. (2003) : *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yog yakarta, Gadjah Mada University Press.

Oemar, Yohanas.(2006) : *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rian*, Retrieved From **Error! Hyperlink reference not valid.**

Pasaribu, Hardi. (2008) : *Pengaruh pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pro vinsi Sumatra Utara*, tesis pada Universitas Sumatra Utara.

Riste Dikti. (2016) : *Panduan Pengajuan Usulan Program Insentif Buku Ajar Terbit Tahun 2016*, Jakarta, Dirjend Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Singarimbun, Masri. (2006) : *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapan belas, Jakarta, LP3ES.

Sekaran, Uma. (2006) : *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat.

Sugiyono. (2013) : *Metodo logi Penelitian Kuantitatif kualitataif dan Re&D*, Bandung, Alfabeta.

Umar, Husein. (2011) : *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.

Widiyanto, Priyo. (2008) : *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Meilia Golf Driving Range di Cibubur Tahun 2008*, Institut Manajemen Telkom.

Yulius Nuryani. (2012) : *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru*, Pekanbaru, Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau Kampus Binawidya.